

EU | 14.02.2017

Europa von unten

Von Hardy Koch

Was deutsche Gewerkschaften verlernt haben und aus strategischen Erwägungen nicht mehr wirklich wollen – oder, wie man grenzüberschreitend das Gegenteil von Solidarität praktiziert.

Was haben dem Management nahe stehende Betriebsräte und links angehauchte lokale und regionale Gewerkschaftskader in Deutschland gemeinsam? Sie verkaufen ihre Seele an den Wettbewerb und verhindern gezielt einen solidarischen Interessenausgleich zwischen den Beschäftigtengruppen, den Unternehmensstandorten, innerhalb der Wertschöpfungsketten und grenzüberschreitend sowieso. Sie nutzen ihre Kapazitäten bewusst nicht für einen breiten Interessenausgleich.

Die Kernbelegschaft des jeweiligen Unternehmens ist zur heiligen Kuh eines neuen Klassenkampfs geworden. Diese Kerngruppe wird bei der Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg von den Beschäftigten mit anderem Status gezielt abgegrenzt, um den vermeintlichen Gesamterfolg des Unternehmens nicht zu gefährden. Die durchschlagende Kurzfriststrategie auf der einzelbetrieblichen Ebene hat die Gewerkschaftsstrukturen erschüttert, Solidarität zur unerwünschten Floskel degradiert und eine brutale Hierarchie im Interessenausgleich in der Arbeitnehmerschaft etabliert. Gewerkschaften sind hier aber nicht Opfer, sondern Täter.

Harter Einsatz für die Kernbelegschaft eines Unternehmens gilt als klassenkämpferisch, auch wenn er sich gegen die Interessen anderer Belegschaftsgruppen oder Standorte im In- und Ausland richtet. Er gilt auch als erfolgreiches Konzept des sozialen Dialogs auf der Unternehmensebene – auf Augenhöhe mit der Unternehmensleitung. Er suggeriert eine Fortsetzung des rheinischen Kapitalismus auf einer neuen Ebene. Das ist es aber nicht. Durch die Verweigerung der Gewerkschaften, bei der Einführung der Hartz-Gesetzgebung einen gesetzlichen Mindestlohn zu verankern, hat man die Hierarchie innerhalb der Arbeitnehmerschaft bewusst zementiert. Basierend auf der maßlosen Selbstüberschätzung, man wolle das Problem der working poor tarifpolitisch lösen. Später.

Was haben Bundesregierungen und Gewerkschaften seit längerem gemeinsam? Sie praktizieren eine gnadenlose nationalchauvinistische Durchsetzung von Interessen in einer sich verändernden internationalen Arbeitsteilung. Hand in Hand für's Vaterland. Dass sich die deutschen Arbeiterführer dabei in das gleiche Boot setzen wie Siegfried der Verwirrte und Angela die Wankelmütige ist zutiefst erschreckend. BRICs statt EU, global statt nachbarschaftlich, selbstverliebt statt solidarisch. So als ob eine klare europäische Perspektive nicht in globales Handeln integriert werden könnte. Es geht auch ohne Merkantilismus, man muss es nur wollen.

Wie es nicht geht, hat die DGB Spitze gerade bewiesen. Die Gewerkschaftsmitglieder gehen gegen die Freihandelsabkommen auf die Straße und der DGB hilft mit fadenscheiniger Begründung dem ehemaligen Wirtschaftsminister dabei, die regulatorische Koordinierung im Rahmen von CETA durch die Parteigremien zu drücken. So viel zum (sozial)demokratischen Selbstverständnis des DGB.

Weg vom Ausgleich zwischen verschiedenen Statusgruppen in der Arbeitnehmerschaft, weg von den Partnern in Europa und weg von den Prinzipien eines solidarischen Interessenausgleichs. In diesem Konzert gebärdet sich der DGB mit seinen Mitgliedsorganisationen als die Heuschrecke Europas im System der Interessenvertretung. Nach dem Prinzip, stark macht nur, was uns stark macht, hat man mit zurückhaltender Lohnpolitik, rücksichtslosem Standortgeschacher und der globalen Gewerkschaftszuständigkeit unter deutscher Führung die Konturen eines neuen Selbstverständnisses erkennen lassen.

Am besten kann man die nationale Deutung europäischer Verhältnisse, wie sie sich aus der Sicht deutscher Gewerkschaften darstellt, verstehen, wenn es um das gewerkschaftliche Kerngeschäft im europäischen Kontext geht. Anstatt eine solidarische Lohnpolitik als willkommene und notwendige Form des grenzüberschreitenden Interessenausgleichs zu sehen, erklärt man lustvoll eine mögliche Lohnkoordinierung zum Missbrauch europäischer Wirtschafts- und Währungspolitik und lehnt sie vehement ab. Man entwickelt aber keinen eigenen proaktiven Ansatz um europäischer Tarifpolitik und Lohnkoordinierung einen erkennbaren gewerkschaftlichen Stempel aufzudrücken, wenn man von „garantiert folgenlosem Gerede" auf diesem Politikfeld einmal absieht. Mit den sehr bescheidenen Erfolgen in der einen oder anderen Grenzregion kann man jedenfalls keine große Reklameschlacht schlagen. Man sieht sich generell lieber als mögliches Opfer europäischer Zinspolitik und Inflationsregulierung.

Und dann geschieht das „Unglaubliche". Die europäischen Regierungen beraten bei Ihrem Pakt für mehr Wettbewerbsfähigkeit' auch über Tarifpolitik. Das gewerkschaftliche Gezeter ist groß. Was die Heuchler in den gewerkschaftlichen Chefetagen übersehen, ist die Tatsache, dass sie selbst durch ihre tarifpolitische Enthaltsamkeit im grenzüberschreitenden Kontext erst die Voraussetzungen dafür geschaffen haben, dass sich auf diesem Hauptgeschäftsfeld der Gewerkschaften jetzt andere genussvoll tummeln. So kann das gehen, wenn man seinen eigenen Argumenten nicht mehr traut, die da lauten: langfristige Ziele und Stabilität gehen vor kurzfristiger Abzocke. Aber wenn die Grundsatzabteilung europäisch heuchelt, während die Tarifabteilung das nationale Schwert schärft, kann das Ergebnis nicht anders sein. Stillstand oder Rolle rückwärts.

Dabei gibt es konkreten Anlass genug, bei der tarifpolitischen Koordinierung grenzüberschreitend aktiv zu werden. Bei Restrukturierungen auf der Betriebs- und Unternehmensebene sind immer wieder Arbeitsbedingungen quantitativer wie qualitativer Art auf der Tagesordnung. Nach einer unüberschaubaren Zahl von gewerkschaftlichen Feuerwehraktionen, um Betrieben im Wettbewerbsgezerre beizustehen, wird es Zeit, daraus lehren zu ziehen und den zunehmend löchrig werdenden Tarifstrukturen auch grenzüberschreitend eine stabilisierende Basis zu verschaffen. Dazu braucht man weder einen makroökonomischen Dialog noch sonst eine weit hergeholte Begründung. Den betrieblichen Akteuren auf allen Ebenen Rückendeckung zu verschaffen, muss doch Begründung genug sein, um Tarifpolitik auf breiterer Basis zu gestalten.

Es ist schon merkwürdig. Auf der einen Seite findet eine zunehmende Verbetrieblichung der gewerkschaftlichen Arbeit statt, aber auf der anderen Seite lässt man die betrieblichen Akteure im Regen härter werdender Konkurrenz stehen. Dabei muss gemeinsame grenzüberschreitende Teilhabe nicht notwendiger Weise zu materiellen Verlusten führen. Die entstehen bei Restrukturierungsverhandlungen in den meisten Fällen ohnehin. Es geht hier definitiv um geteilte Verantwortung, mit dem Ziel, gemeinsam besser bestehen zu können. Aber es läuft nicht, weil sich jeder selbst der Nächste ist. The winner takes it all.

Das hat mehrere Gründe. Die Erkenntnis „Teilen verbindet" wird grundsätzlich und unsolidarisch als tarifpolitische Kapitulation angesehen. Das gilt nicht erst, seit man diesen Vorschlag „Teilen verbindet" als 1. Mai – Motto zum ersten gesamtdeutschen Tag der Arbeit in Berlin 1990 gewerkschaftsintern gekippt hat. Dass man auch zukünftigen Zugewinn nach diesem Prinzip verteilen kann, ist eine unerwünschte Erkenntnis. Ein weiterer Grund für die Ablehnung besteht darin, dass sich die deutsche Betriebsräteavantgarde die Tarifpolitik auf keinen Fall aus der Hand nehmen lassen will. Gegen dieses Bollwerk kommen die Gewerkschaften selbst gar nicht mehr an. Die Allianz aus Konzernmanagern und Konzernbetriebsräten, die ihr Engagement für eine Humanisierung der Arbeitsverhältnisse in Deutschland aufgegeben hat (dafür reichen die breiten Schultern dann leider doch nicht mehr), sucht ihr Heil im Zugewinn auf Kosten anderer.

Warum erscheinen Gewerkschaftsvorstände im grenzüberschreitenden Zusammenhang wie zahnlose Mäuler? Dafür gibt es zunächst einen banalen Grund. Man zeigt Profil und Courage nur dort, wo man seine Wähler hat. Weshalb sollte man in größeren, vermeintlich unübersichtlichen Gefilden ein Risiko eingehen, wo man auf schwierigem Terrain doch nur verlieren kann – nämlich an Ansehen und Macht im eigenen nationalen Wahlkreis. Damit ist dann auch klar, wo das Problem liegt. Der Wahlkreis ist zu eng gedacht und zugeschnitten. Man fühlt sich über dessen Grenzen hinaus zwar gerne zuständig, aber ungern verantwortlich. Europäische Fahnenflucht der Mutlosen. Es muss zu einer wirklichen Europäisierung der Gewerkschaften kommen. D.h., die Statuten der Organisationen müssen so verändert werden, dass bestehende europäische Gewerkschaftsstrukturen nicht als Vorfeldorganisation, als abhängige Botschaft im Ausland oder als Befehlsempfänger verkommen. Da muss Macht direkt und unmittelbar hin, und das selbst dann, wenn man dabei die eigentlichen Machtträger nach Europa schiebt.

Warum ist die Banane krumm? Die Verteilung des wirtschaftlichen Erfolgs illustriert sich in Europa an der Form einer Südfrucht (der sogenannten blauen Banane, die die wirtschaftlich erfolgreichen Regionen in Europa miteinander verbindet). Die Binnenmarkt-Erfolgsbanane mit Krümmungswinkel verbindet die wirtschaftlich erfolgreichen Regionen von Skandinavien bis Norditalien. Das ist eine Macht zu Lasten Dritter. Die Verteilung von Vitaminen, Fruchtfleisch und Rutschgefahr verteilen sich nämlich sehr ungleich im europäischen Konzert entlang der inneren und äußeren Fruchtschale. In Deutschland ist man nach wie vor der Meinung, dass das Fruchtfleisch, auch nach dem Öffnen der Schale, im Kerneuropa verbleiben sollte. Das wissen und wollen auch die deutschen Gewerkschaften, wenn sie die Zulieferindustrie in der Peripherie geknebelt sehen, wenn entlang der Wertschöpfungsketten Druck nach unten weitergegeben wird und Abhängigkeit einseitig ins Schlingern führt. Man genießt den Rausch der Macht.

Das Fruchtfleisch der Banane, das in einem gesamteuropäischen Konzert erwirtschaftet wird, sollte doch eigentlich an alle Beteiligten in der Wertschöpfungskette gleichermaßen verteilt werden. Oder gibt es da wirklich Wertschöpfer erster und zweiter Klasse? Dürfen diejenigen, die sich im Binnenmarkt die größten Anteile sichern, auch bei der Verteilung des Erfolgs ein erstes maßloses Zugriffsrecht ausüben? Ohne Binnenmarkt und ohne gelungene Arbeitsteilung zwischen Kern und Peripherie gibt es diesen wirtschaftlichen Erfolg in Europa doch gar nicht. Wer und warum fühlt sich denn da als etwas Besseres? Nicht zu vergessen, dass viele Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund in Deutschland diesen Erfolg seit Jahrzehnten mit erwirtschaften.

Ungleichheit gilt auch für die Verteilung der Vitamine eines institutionalisierten Interessenausgleichs zwischen den Belegschaften unterschiedlicher Betriebe und Betriebsteile in Europa. Die Erkenntnis lautet: Je näher ein Arbeitnehmervertreter im System der Interessenvertretung der Unternehmenszentrale und dem Entscheidungszentrum steht, um so größer ist sein Einfluss auf die unternehmerischen Entscheidungen und damit auch seine Verantwortung gegenüber denen, die in einem direkten oder indirekten Abhängigkeitsverhältnis zu dem Betrieb oder Unternehmen stehen.

Macht teilen oder umverteilen? Dieser Gedanke behagt der Avantgarde der deutschen Betriebsräte und Arbeitsdirektoren nicht. Interessenvertretung von unten nach oben denken? An den Orten der Unternehmenszentralen und betrieblichen Entscheidungszentren größere Verantwortung für alle Beteiligten in der europäischen Wertschöpfungskette übernehmen? Ja, wer sind wir denn? Weiß denn keiner, unter welchem enormen Druck wir stehen? Wir sind doch die armen Schweine des Systems. Glaubt vielleicht jemand, wir lassen uns zum Vergnügen korrumpieren?

Nach außen stark – nach innen schwach! Aus diesem Gefühlsspagat heraus exekutiert man nach wie vor die Durchsetzung eigener Interessen ohne Rücksicht auf Interessen und Befindlichkeiten Dritter. Aber ist das wirklich Stärke? Wer gibt schon gerne zu, dass er eigentlich aus einer konzeptionellen Not heraus handelt und dabei den Weg des geringsten Widerstandes geht. Selbstbewusstes und

solidarisches Handeln sieht jedenfalls anders aus.

Ob in diesem Zusammenhang das Motto, „alles hört auf mein Kommando", bei den europäischen Nachbarn und Partnern gut ankommt oder nicht, wird nicht reflektiert und damit auch nicht diskutiert und schon gar nicht in Frage gestellt. Sind schon tolle Typen diese germanischen Klassenkämpfer, mit den geschlossenen Augen, den kleinen Ohren und dem großen Mund. Und wie gut sie die Situation in anderen Ländern und Weltregionen verstehen; wirklich beachtlich. Dass diese allumfassende Kenntnis der Verhältnisse nicht in eine akzeptable Praxis eines innereuropäischen Interessenausgleichs einfließt, ist gar nicht zu verstehen. Es müsste doch wirklich ganz einfach sein, bei diesem Fundus an Wissen, Einfühlungsvermögen und vor allem Macht, vernünftige Wege im Interesse aller europäischen Partner zu beschreiten.

Aber die deutschen Gewerkschaften schaffen es genau so wenig wie Siegfried und Angela, losgelöst von Stammtischen, einzelbetrieblichen Tätern und selbstverliebten „linken" Kadern, eine solidarische Form des grenzüberschreitenden Interessenausgleichs zu praktizieren. Ganz zu schweigen von althergebrachten Vorurteilen jenseits der Handelsströme.

Zutiefst enttäuschend ist auch die Tatsache, dass im Mainstream der Meinungen, die deutschen Gewerkschaften ihre gesellschaftspolitische Gestaltungskraft verloren haben. Im Spagat zwischen isoliertem Betriebsengagement und ideologisch verwirrtem Mittelbau der Gewerkschaften ist es zugegeben nicht ganz einfach, glaubwürdig Profil zu zeigen. Wie will man sich denn fit machen für den notwendigen grenzüberschreitenden Interessenausgleich unter Einbeziehung aller Ebenen gewerkschaftlicher Arbeit, wenn man selbst keine klare Vorstellung von den wichtigen Zusammenhängen der Welt hat?

Der eigentliche Grund, weshalb ein grenzüberschreitender innereuropäischer Interessenausgleich nicht klappt, liegt am mangelnden Vertrauen unter den beteiligten Gewerkschaftern selbst. Was ist falsch gelaufen in den vergangenen Jahren, dass man über ein tarifpolitisches Blabla im grenzüberschreitenden Kontext nicht hinweg gekommen ist? Diese Frage richtet sich nicht nur an die deutschen Gewerkschaften. Und wer ist mutig genug, dieser Frage konkret nachzugehen? Es bleiben Fragen und Vorbehalte, genährt aus tiefem gegenseitigem Misstrauen. Werden die Großen die Kleinen ausspielen? Sind überhaupt alle dazu bereit aufeinander zuzugehen? Entscheidet nur die Position in und an der Banane wie man sich tarifpolitisch verhält? Es fehlt an gegenseitigem Vertrauen. Daran sollten alle Beteiligten jetzt arbeiten. Hilfreich wäre dabei auch, wenn die beim Vertrauen so häufig bremsenden Reisekader aus dem Geschäft gezogen würden. Das „diplomatische Korps" der Gewerkschaften hat auf allen Ebenen und auf ganzer Linie versagt.